

ANCAP

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2015

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



Pacto Global
Red Uruguay

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Con esta comunicación de Progreso correspondiente al año 2015 ratificamos nuestra adhesión y renovamos el compromiso de Ancap referente a la incorporación y difusión de los diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

Asimismo en este año asumimos la responsabilidad de formar parte del Consejo Directivo de la Red Uruguaya del Pacto Global y desempeñarnos como punto focal para nuestro país.

Todas las comunicaciones e inquietudes relativas a nuestra COP, las recibiremos con gusto a través de nuestra página: www.ancap.com.uy, donde también se encontrará información general de nuestra organización.

Cordiales saludos

Ing. Marta Jara

Presidente del Directorio de Ancap

INDICE

CAP 1: PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

CAP 2: DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

CAP 3: ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

CAP 4: MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

CAP 5: ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

CAP 6: INDICADORES

PROCESO DE ELABORACIÓN

El Informe de Progreso 2015 (COP), ha incorporado el tema de la materialidad para la confección del mismo.

Se mantiene la estructura de separar en grandes capítulos, las distintas temáticas de los 10 Principios del Pacto Global: Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Para elaborar este informe, se realizaron los siguientes pasos:

- Área Responsable – La coordinación con las distintas áreas y relevamiento del material corresponde al Área Responsabilidad Social.
- Relevamiento de información secundaria - Se recolectó y analizó información: de los documentos, publicaciones y material y publicaciones de ANCAP, con el propósito de conocer los temas relevantes, a través del Equipo de Reportes e Indicadores de Sustentabilidad, que es un equipo de trabajo multidisciplinario, constituido por diferentes áreas de la empresa, encargado de diferentes Informes como la COP.
- Relevamiento de información e indicadores – La información cuantitativa y cualitativa, es proporcionada por el Equipo de Reportes e Indicadores de Sustentabilidad.
- Definición de la Materialidad - La materialidad, se entendió como los temas relevantes para la organización y que ameriten un cambio, ya sea en la operativa, en la gestión y que se considere relevante en el compromiso que tenemos con el Pacto Global de Naciones Unidas, de dar cumplimiento con los 10 Principios del mismo.
- Redacción de la COP - Con la información procesada y analizada, el Área de Responsabilidad Social confecciona el documento final.
- Oportunidades de Mejora - Una vez publicados los documentos, se toman como base para realizar un análisis de las brechas detectadas y oportunidades de mejora.

RED URUGUAY DEL PACTO GLOBAL

Ancap viene participando de la Red Uruguay del Pacto Global desde su creación en el año 2010 contribuyendo a la difusión de los principios del Pacto. En el año 2015 por Res (D) 1099/10/2015, se designó a la jefatura del área Responsabilidad Social de ANCAP, como representante de la empresa, ante la Red Uruguaya del Pacto Global. En el mes de diciembre de 2015, la Asamblea Ordinaria de la misma, nombra un nuevo Consejo Directivo, integrado por ANCAP y dos organizaciones más (ICD y ACDE). En este consejo ANCAP pasa a ocupar el rol de Punto Focal para la Red Uruguaya.

CAP 1 - PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

PERFIL DE LA EMPRESA

La Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland, ANCAP, es una empresa estatal uruguaya, fundada el 15 de octubre de 1931, integrada por una totalidad de 2788 personas, 2013 funcionarios y 775 funcionarias hasta fines de 2015, que se dedica a la producción y distribución de Combustibles, Alcoholes, Lubricantes y Portland.

En La Refinería de La Teja, se procesaron 13.643.270 barriles de petróleo crudo virgen. Con respecto al Portland, la producción total, fue de 335.673 toneladas (186.681 toneladas en Planta Minas y 148.992 toneladas en Planta Paysandú).

Además, ANCAP cuenta con un grupo de empresas vinculadas, que se manejan bajo el derecho privado, que son las denominadas Empresas del Grupo ANCAP, cuyo detalle puede visualizarse en informes anteriores y en la página web.

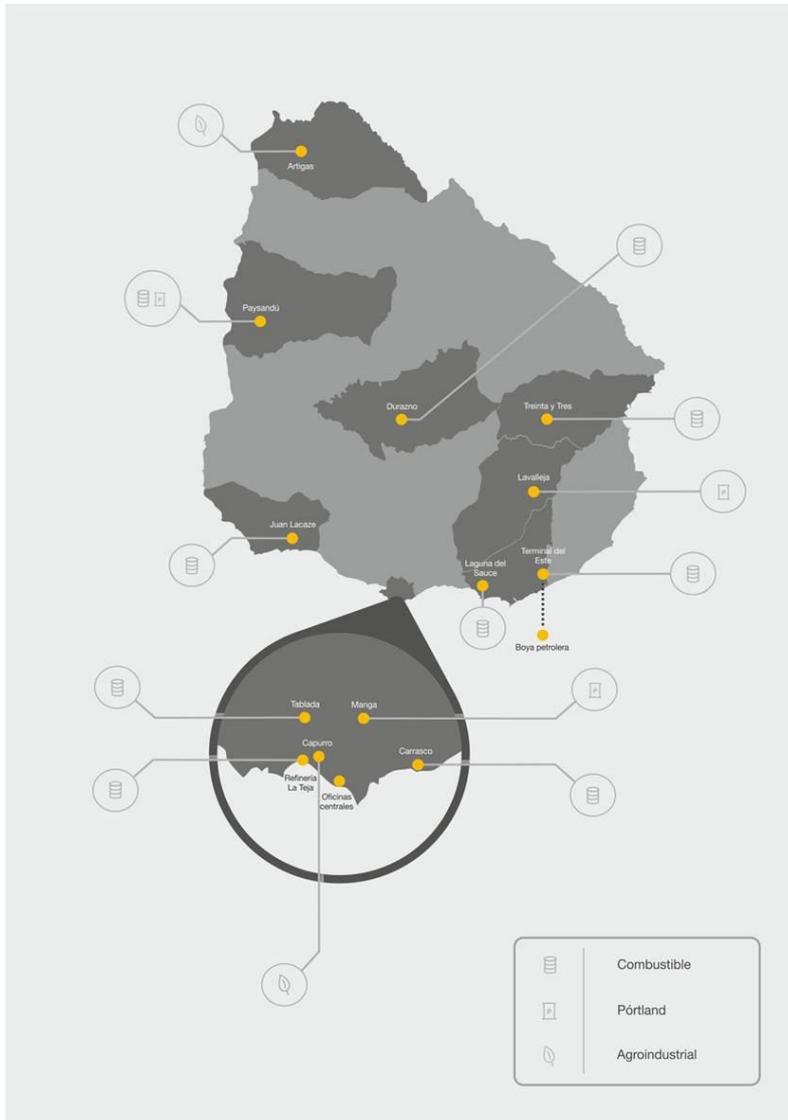
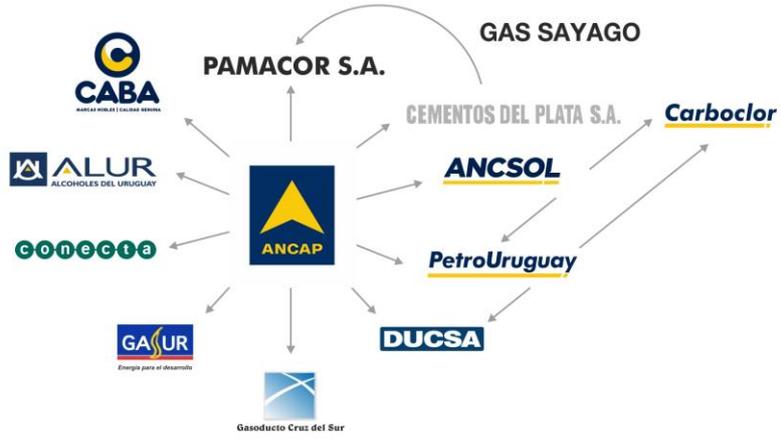
La facturación de la empresa ascendió a los \$ 77.109.329.430 al 31 de diciembre de 2015.

Debido a los resultados económicos de la empresa, destacamos dos instancias en las que interviene el Poder Ejecutivo para la capitalización de la misma.

Con fecha 4 de enero de 2016, mediante la Ley N° 19.368, se autorizó al Poder Ejecutivo a capitalizar a ANCAP, hasta en UI (Unidades Indexadas) 5.712:381.810, equivalente a \$ 18.522.969.257, a través de la condonación de la deuda vigente del Ente con el Ministerio de Economía y Finanzas, contraída al amparo de las Leyes N° 18.965 del 30 de agosto de 2012 y N° 19.339 del 26 de agosto de 2015.

Con fecha 2 de febrero de 2016, el Estado, por intermedio del Ministerio de Economía y Finanzas, ANCAP y DUCSA, firmaron el contrato de cancelación total de préstamo y prenda por un monto de UI 5.840.159.519, equivalente a \$ 18.937.301.256, que incluye el capital por UI 5.712.381.810 más los intereses devengados impagos. Mediante el mismo, el Estado declara saldada la totalidad de la deuda de ANCAP relacionada anteriormente y cancelados los gravámenes de derecho real de prenda, constituidos como garantía de la misma.

Empresas del Grupo ANCAP



MISIÓN, VISIÓN Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Visión:

Ser una empresa integrada de energía de propiedad estatal, líder en el mercado uruguayo de combustibles y lubricantes, de cementos pórtland y en el desarrollo de los biocombustibles; con vocación regional, con enfoque en el cliente/usuario y la generación de valor, ambiental y socialmente responsable y que contribuye al desarrollo productivo y social del país.

Misión:

Aseguramos al país el abastecimiento de nuestros productos energéticos y proveemos cementos pórtland y alcoholes, todo ello conforme a estándares regionales de calidad y a las necesidades de los clientes/usuarios.

Estamos orientados al mejoramiento continuo de la eficiencia y competitividad, propiciamos el desarrollo integral y la participación del personal, actuamos con responsabilidad social y ambiental y estamos comprometidos con la confianza que genera nuestra empresa.

VALORES DE ANCAP

Integridad y Respeto

Actuar con rectitud, probidad y honestidad, manteniendo un comportamiento ético incuestionable y promoviendo una rigurosa coherencia entre nuestras acciones y valores. Reconocer la dignidad y los derechos de los demás, evitando toda clase de discriminación.

Transparencia

Compromiso y disposición de actuar en forma clara, sin ambigüedades, de acuerdo con reglas conocidas, difundiendo oportunamente los datos e información adecuada en forma fiel y verificable facilitando las instancias de control, tanto interna como externamente y de acuerdo con las normas internas y la legislación vigente.

Honestidad

Actuar siempre basados en la verdad y en la justicia, dando a cada quien lo que le corresponde, incluido uno mismo, con honradez y rectitud.

Responsabilidad

Actuar diligentemente y con conocimiento en la realización de las funciones, deberes y obligaciones encomendadas, previendo y asumiendo las consecuencias de las acciones y decisiones adoptadas, comprometiendo todas nuestras capacidades.

Eficiencia y Eficacia

Cumplir con los objetivos fijados mediante el uso optimizado en tiempo y forma de los recursos disponibles, de manera de obtener el mejor resultado para los dueños, clientes empleados y empleados.

GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

DIRECTORIO

El Directorio está compuesto por cinco miembros designados por el Presidente de la República, en acuerdos político partidarios que requieren una venia del Poder Ejecutivo, que es votada en la Cámara de Senadores. Se reúne periódicamente para resolver todos los asuntos de la empresa, tomando decisiones por mayoría simple de votos, mitad más uno de los Directores asistentes, salvo en los casos excepcionales.

En este momento, el Directorio funciona con tres de sus miembros: Presidenta, Vicepresidente y una Directora. Por primera vez en la historia de ANCAP, la presidencia la ejerce una mujer y también hay otra mujer como Directora.

COMITÉ DE DIRECCION

Integrado por el Presidente del Directorio y por los Gerentes de: Negocios Energéticos, Negocios Diversificados, Servicios Compartidos y Planificación Estratégica. Está coordinado por el Secretario General y cuenta con la asistencia y apoyo permanente del Gerente de Recursos Humanos. Asiste al Directorio en lo referente a la formulación de las políticas estratégicas de la empresa. Este Comité, funcionó desde el año 2009, hasta la asunción de este nuevo Directorio, que dejó sin efecto el mismo, para volver a la figura del Gerente General, que aún no ha sido designado/a.

ESTRUCTURA

Está instrumentada por Unidades de Negocio, áreas de Servicios y área de Planificación Estratégica.

ESTRATEGIA

ANCAP desarrolló en 2015 un nuevo ciclo de revisión de su estrategia, a partir del análisis de opciones estratégicas en las áreas críticas de decisión, que se había comenzado en el año 2014. El proceso se describe a continuación:





Los lineamientos estratégicos que surgieron de este proceso en el cual se trabajó con las diversas áreas de ANCAP y las respectivas Gerencias, fueron presentados al Directorio en el mes de julio y posteriormente fueron compartidos con todo el personal de ANCAP.

En esta nueva revisión de la estrategia, se introdujeron lineamientos generales, transversales a toda la empresa, focalizados en:

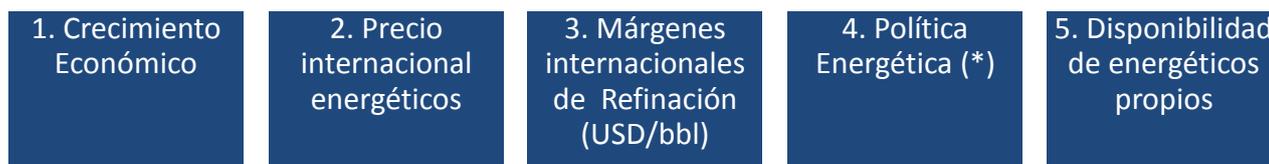
- **Aspectos económico-financieros:** Alcanzar y sostener en el tiempo estabilidad y equilibrio económico financiero
- **Política Energética:** Continuar contribuyendo a alcanzar las metas de la Política Energética y en particular a la diversificación de la matriz energética
- **Gestión en general y gestión humana en particular:**
 - ✓ Continuar con el proceso de transformación de ANCAP: organización, gestión, eficiencia, innovación, gestión de riesgos, participación y desarrollo de las personas, cultura y consolidación de la gestión estratégica
 - ✓ Contribuir a mejorar el desempeño de la organización a través de la gestión de las personas
- **Medio Ambiente y Seguridad:** Contribuir a la sostenibilidad ambiental y garantizar la seguridad en el desarrollo de todas nuestras actividades
- **Reputación de ANCAP:** Gestionar la reputación de ANCAP, posicionándola como empresa eficiente, con productos y servicios de calidad y con foco en la sostenibilidad ambiental
- **Riesgos:** Contribuir al logro de los objetivos de la organización a través de la Gestión Integral de Riesgos

También fueron revisados los lineamientos estratégicos para las siguientes áreas:

- **Negocios Energéticos:** Refinación, Distribución & Comercialización, GLP, Lubricantes
- **Negocios Diversificados:** Exploración y Producción, Gas Natural, Agroindustrial, Pórtland, Química y Logística Regional
- **Áreas funcionales:** Recursos Humanos, Medio Ambiente, Seguridad y Calidad, Tecnología de la Información, Abastecimiento y Relaciones Institucionales y Comunidad

Continuando con el proceso descrito más arriba, se analizaron, discutieron y aprobaron los Escenarios de Planificación y se realizaron las proyecciones de Demanda de Combustibles.

El escenario de planificación en el año 2015 quedó conformado por las siguientes variables:



(*) Variable 1: Penetración del gas natural en la matriz secundaria

Variable 2: Penetración de otros energéticos en el sector transporte

Las variables Crecimiento Económico y Precio Internacional de Energéticos, debieron ser ajustadas desde su propuesta inicial. En particular, las proyecciones de crecimiento económico para Uruguay de analistas locales e internacionales, fueron ajustadas para reflejar un “enfriamiento” de la economía. Incorporando esta información es que ajustamos a la baja el crecimiento de los primeros años y el promedio a largo plazo.

Con respecto al precio internacional de energéticos, el valor del crudo Brent comenzó a caer en julio de 2014 y si bien los mercados demoraron en ajustar sus proyecciones de precios de largo plazo, las proyecciones de corto plazo sufrieron caídas significativas

Las proyecciones de demanda incorporaron los supuestos de los escenarios.

Los lineamientos estratégicos fueron la base para proponer nuevas iniciativas estratégicas, que se pueden agrupar en los siguientes focos:

- Aumentar la generación de valor a través de una mayor eficiencia y mejora de gestión
- Adecuar infraestructura a la demanda y normativas ambientales y de seguridad
- Diversificar la oferta de ANCAP, desarrollando negocios y productos sinérgicos y mercados energéticos en línea con la diversificación de la matriz energética
- Promover la investigación y desarrollo de recursos energéticos
- Satisfacer estándares ambientales y desarrollar las actividades con riesgos tolerables
- Desarrollar a las personas y mejorar las relaciones laborales
- Fortalecer relaciones con la comunidad y prevenir impactos en la misma.
- Fortalecer imagen y marca ANCAP, posicionándola como empresa de energía

Algunas de las iniciativas ya se comenzaron a implementar como proyectos. A partir del año 2016, todos los proyectos de gran porte serán evaluados con un Sistema Multicriterio. Este sistema permitirá hacer un ranking de las iniciativas según su aporte a un set de criterios pre definidos, con el objetivo final de priorizarlas y servir de base para decidir cuáles serían elegibles para llevar adelante en determinado período. En este sistema, existen criterios que aportan al valor estratégico, como son:

- Algunos apuntan a medir la contribución económica del proyecto

- Otros criterios incorporan el impacto de la iniciativa en el mercado: ya sea porque la iniciativa mejora la posición competitiva de ANCAP, permite asegurar el abastecimiento de combustibles o aumenta la satisfacción del cliente
- También se analiza la contribución de la iniciativa a la mejora de los procesos y capital interno. Por ejemplo: el aporte a la mejora del desempeño operacional, su contribución a la mejora ambiental y/o de la seguridad y salud ocupacional

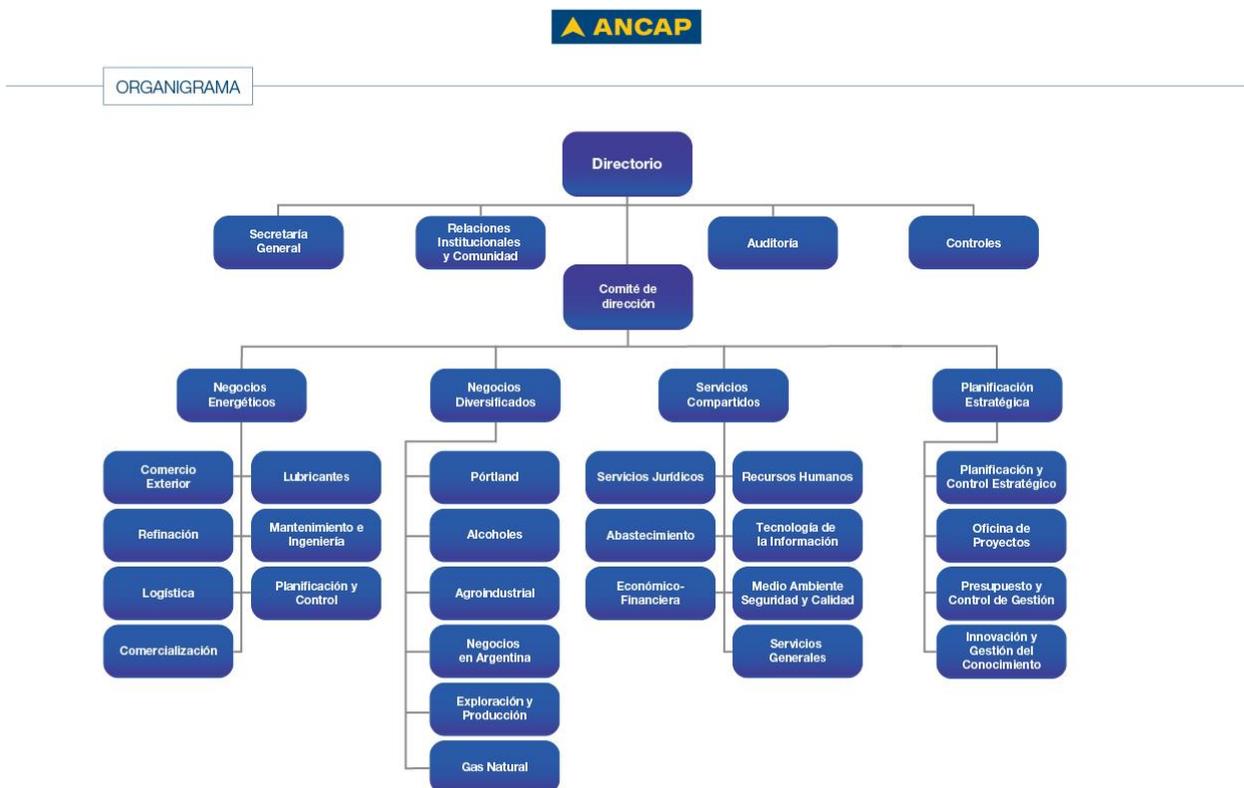
Otros aspectos que se evalúan:

- la contribución de la iniciativa a la estrategia nacional (Política Energética)
- los impactos socioeconómicos (generación de empleo, aporte al desarrollo económico en el sentido de generar alguna cadena productiva y aporte a la investigación, innovación y desarrollo)

El sistema también incorpora criterios que toman en cuenta efectos negativos y riesgos.

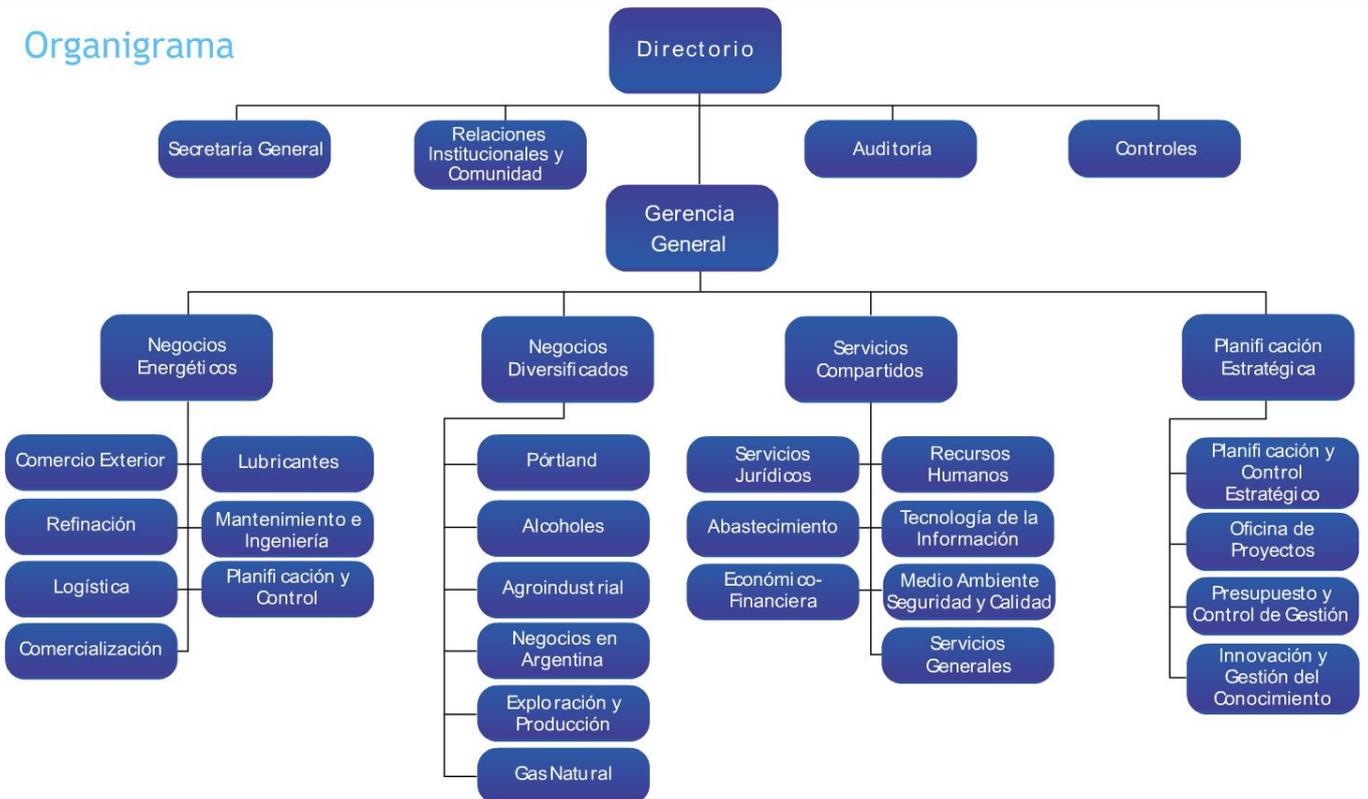
En definitiva, se trata de un elemento enriquecedor a la hora de decidir entre múltiples iniciativas que compiten por recursos, que apuntan a distintos objetivos y que en algunos casos tienen impacto en las comunidades en las que ANCAP desarrolla sus actividades.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA 2015:



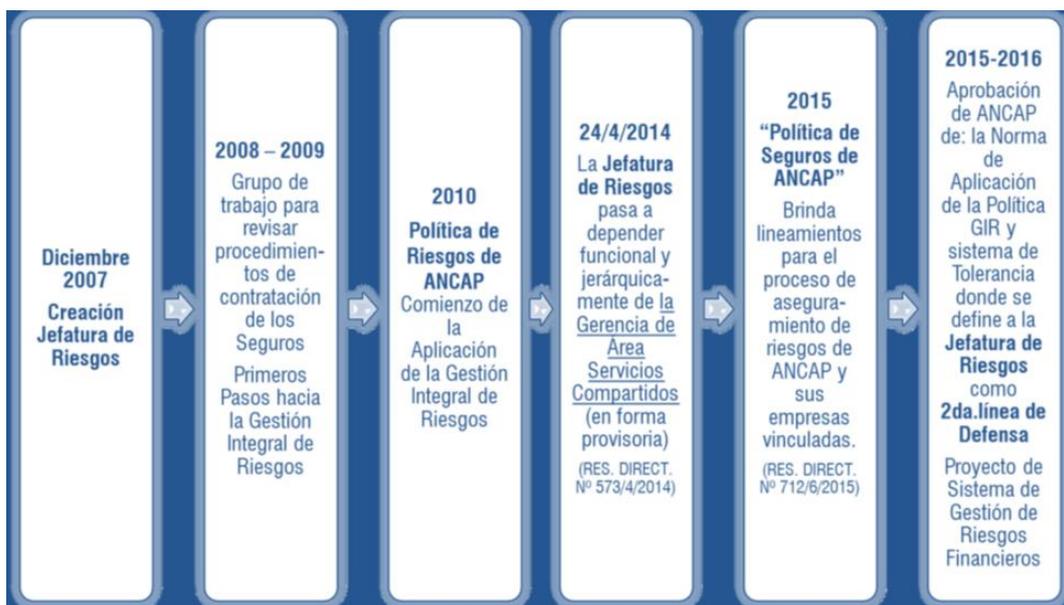
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA 2016:

Organigrama



RIESGOS

ANCAP ha venido desarrollando un plan de implementación de la Gestión Integral de Riesgos con el fin de dar garantía razonable del cumplimiento de los objetivos de ANCAP y de esa forma agregar mayor valor a su Modelo de Negocio.



A tales efectos, durante el 2015 con el fin de crecer en la cultura de Riesgos de ANCAP, se revisó la Política de GIR, se desarrolló y aprobó la "Norma General para la Aplicación de la Gestión Integral de Riesgos" y la "Guía de Aplicación de Apetito de riesgo y Sistema de Tolerancia de la Política GIR de ANCAP". También se desarrolló regulatoria para la transferencia de los riesgos del grupo ANCAP, con la aprobación de la "Política de Seguros".

Por otra parte, la dirección solicitó diseñar el Sistema de Gestión de los Riesgos Financieros (crédito, liquidez, mercado y contraparte) que permita mantener estos riesgos en los niveles aceptables para el Organismo. Durante el año 2015, se organizó la Fase I del proyecto Riesgos Financieros del que se obtuvo las propuestas del marco de referencia:

- Política de Gestión de Riesgos Financieros (crédito, liquidez, mercado y contraparte) de ANCAP.
- Norma General de Aplicación de la Política de Gestión de Riesgos Financieros (crédito, liquidez, mercado y contraparte) de ANCAP.
- Política de Gestión de Riesgo de Crédito de ANCAP.
- Norma General de Aplicación de la Política de Gestión de Riesgos de Crédito de ANCAP.

Adicionalmente se propuso la creación del Comité de Riesgos Financieros de ANCAP, con la "Norma de Funcionamiento del Comité de Riesgos Financiero (CRF) de ANCAP", con el fin de reforzar la Segunda Línea de Defensa promoviendo una visión integral y una gestión más eficaz y eficiente. Dicho Comité será coordinado por la Jefatura de Riesgos.



Conjuntamente y con el objetivo de formar un equipo humano creativo, innovador y emprendedor alineado a la Estrategia, se trabajó en el fortalecimiento del equipo, con foco en las técnicas de liderazgo, buscando crecer en los Valores Corporativos a efectos de llevar adelante la implementación de la Metodología GIR desarrollada para ANCAP. Este equipo innovador, está coordinando acciones con otras áreas de la organización, para que la gestión de riesgos, que se realice en cualquier parte de ANCAP, esté alineada a la Política de Gestión Integral de Riesgos. A tales efectos, se están coordinando acciones con Seguridad de la Información, Seguridad de Procesos y Gestión por Procesos. Con la Gerencia de Auditoría, se ha comenzado la interacción entre esta Gerencia y Riesgos a fin de ir implementando los principios de las tres líneas de defensa.



A continuación detallamos los logros realizados a diciembre 2015, lo planificado para el año 2016 y el plan de trabajo previsto para el mediano plazo (2017-2020). Dicho plan comprende la capacitación en riesgos, gestión de la Cultura de Riesgos en la organización y continuar con la implementación de la Gestión Integral de Riesgos.

Realizado a Diciembre 2015	Año 2016	Plan de trabajo 2017-2020
Capacitación en Riesgos		
<u>Capacitación continua</u> del equipo de riesgos de las últimas tendencias en base a GIR		
<u>Capacitación de un grupo de avanzada "Referentes"</u> dentro de la organización a efectos de trabajar en la implementación de procesos GIR y que permee la cultura GIR en ANCAP	Desarrollar cursos para impartir en forma sistemática a funcionarios y referentes. TALLER PILOTO	Desarrollar cursos para impartir en forma sistemática a funcionarios y referentes. INCLUIR EN CATÁLOGO DE CAPACITACIÓN DE ANCAP
Priorización de la Cultura GIR a fin de lograr la toma de conciencia en toda la Organización.		
Se desarrolló un <u>Plan de Comunicación</u> de la GIR como impulso a la Cultura de Riesgos	Mediante mensajes en marquesinas del Portal dar a conocer toda la documentación aprobada por comité de dirección sobre GIR	Llegar a todas las plantas con presentaciones del sistema GIR de ANCAP

Realizado a Diciembre 2015	Año 2016	Plan de trabajo 2017-2020
Herramientas		
Guía Metodológica para el proceso GIR		Actualizar la Guía metodológica para acompañar la evolución de la GIR
Evaluación de un Sistema Informático que permita sustentar la GIR		
Implementación GIR		
<ul style="list-style-type: none"> GIR en Compras (proceso piloto) GIR en SSCC y las gerencias restantes : MASC, SSGG, TI, EF, SSJJ, y RRHH 		Revisión del proceso GIR en SSCC con el nuevo sistema de Tolerancia a los efectos de convertir al mismo en un sist CONTINUO
<ul style="list-style-type: none"> GIR proyecto DOLPHIN 		
<ul style="list-style-type: none"> GIR Proyecto Riesgos Financieros 	<ul style="list-style-type: none"> GIR Proyecto Riesgos Financieros 	Alcanzar el nivel maduro de gestión de Riesgos Coordinación Comité de Riesgos
Proyecto de Riesgos Estratégicos Corporativos (2009)	Actualización del Mapa de Riesgos Estratégicos	Monitoreo de indicadores KRI
Evaluación de un Sistema Informático que permita sustentar la GIR		

CAP 2 - DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

PROGRAMA CALIDAD DE VIDA

En el 2015 se dio continuidad a los grupos estables de coro, teatro y corredores TROTANCAP. Del mismo modo se apoyó a un grupo de compañeras de Planta Paysandú que se propusieron participar de la 4ª Edición de la Carrera 5K de la Mujer en el Departamento de Paysandú. De estos grupos participan alrededor de 200 personas.

Se mantiene también el convenio con Socio Espectacular, brindando a los funcionarios y funcionarias el acceso a diversos tipos de espectáculos culturales y deportivos.

POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

En noviembre de 2015, el Directorio aprobó la Política de Relacionamento Comunitario, propuesta por el Área Responsabilidad Social.

“En el marco de esta política se apoyarán proyectos a nivel nacional, que tengan que ver con la calidad de vida de la sociedad en su conjunto y otros focalizados en las comunidades ubicadas en las zonas de influencia de sus plantas y emprendimientos.

Los proyectos se definirán teniendo en cuenta a los actores locales y sus planes de desarrollo generando canales de comunicación accesibles.

Los planes específicos de nuevos emprendimientos tomarán como base los estudios de impacto socio-ambiental para la definición de las acciones a nivel local.

ANCAP desarrollará sus acciones en la comunidad de acuerdo a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa a la que adhirió en el año 2006.”

CRITERIOS DE INVERSIÓN SOCIAL

Las inversiones sociales se realizarán mediante el desarrollo de proyectos sustentables ya sea apoyando acciones concretas a nivel local o a través de alianzas con otras organizaciones.

Se priorizarán las colaboraciones en productos de la empresa y equipamiento en desuso.

Ejes de acción:

- Inclusión social a través de la promoción de los derechos humanos y el deporte con foco en la infancia.
- Apoyo a situaciones de emergencia declaradas por el gobierno nacional y seguridad vial.
- Protección del medioambiente y eficiencia energética.

En el año 2015, se realizaron aportes de diferente índole:

- Se cedieron predios en Comodato precario a: la Policía de Treinta y Tres, para instalar las dependencias de la Policía Comunitaria y al Club Boston River, para desarrollar actividades deportivas de los niños que concurren al club, ubicado en la zona de Manga;
- Apoyo al Museo Del Carnaval en actividades culturales;
- En fin de año, se trabajó con el Instituto Nacional de Rehabilitación, Polo Industrial Santiago Vázquez, para la confección de las Tarjetas de Fin De Año;
- Programa Canasta De Servicios, apoyando en la gestión administrativa y en la logística coordinando las entregas de GLP y Gasodomésticos, en los barrios a los cuales se extiende dicho programa.

CONVENIO ANCAP – MIDES

Se concretó un Convenio entre ANCAP y MIDES, con la finalidad de instrumentar el apoyo de ANCAP con sus productos a Programas e Instituciones de carácter social. El convenio permitió brindar apoyo a 70 organizaciones de la sociedad civil que desarrollan actividades sobre diferentes temáticas en todo el territorio nacional. Los productos fueron entregados según la siguiente frecuencia: 54 % supergas; 26 % gas oil y 20 % portland, de esta forma el 40 % de las organizaciones apoyadas desarrollan acciones destinadas a la infancia, el 40 % a la adolescencia, el 66 % a la juventud, y el 41 % a los adultos mayores.

CONVENIO ANCAP – ONFI

En el marco de las políticas de Responsabilidad Social se ha instrumentado un convenio con la Organización Nacional de Fútbol Infantil para promover el deporte en la infancia.

En este marco en el año 2015 se dio un apoyo de USD 60.000, destinados al fondo de Solidaridad y fondo Onfi – Ancap a través de los cuales se apoyaron obras edilicias de pequeña y mediana escala y necesidades concretas de los clubes como indumentaria deportiva.

Dicho acuerdo permitió que en 2015 se beneficiaran 77 instituciones deportivas infantiles del Uruguay afiliadas a ONFI en todo el país.

CONVENIO ANCAP - OPP PROGRAMA URUGUAY CRECE CONTIGO

En el marco de este convenio con OPP, se dio apoyo al Programa Uruguay Crece Contigo, que tiene como objetivo reducir las inequidades socio sanitarias que presentan las familias integradas por mujeres embarazadas y niños menores de 4 años. Se contribuyó con \$ 2.160.000 en vales de combustible y \$ 1.827.500 en alcohol en gel.

APOYO AL SINAE

Durante el 2015, ANCAP realizó colaboraciones con combustible al Sistema Nacional de Emergencia, a los efectos de poder apoyar en las acciones de prevención y extinción de incendios y los eventuales rescates en las inundaciones y emergencias producidas durante el año. Se otorgaron 60.000 litros de Jet A1, 13.000 litros de combustible Aviación 100 y 26.000 litros de gas oíl.

CONVENIO ANCAP – MINISTERIO DE DEFENSA / INSTITUTO ANTARTICO

El convenio con el Instituto Antártico tiene como objetivo contribuir al desarrollo de las actividades científicas y de investigación y el funcionamiento de la Base Artigas en la Antártida. La cantidad de combustible suministrado en el marco del convenio fue de 150.000 litros de gas oíl antártico.

DONACIONES

Se recibieron 271 solicitudes de donación de diversas organizaciones, las cuales 69 fueron evaluadas positivamente por RSE y posteriormente aprobadas por Directorio.

ACTIVIDADES INTERNAS DIRIGIDAS AL PERSONAL

La Comisión de Asuntos Sociales, integrada por RRHH, RSE y FANCAP tuvo a su cargo la organización de la Fiesta de Reyes en la que participaron más de 300 niños y niñas en Montevideo, en el Museo del Carnaval y más de 100 niños y niñas en el local sindical del Departamento de Paysandú.

Celebramos el Día Internacional de la Mujer con actividades y homenajes a las trabajadoras ancepeanas, en forma conjunta de las Áreas RSE y RRHH y Federación ANCAP. Se realizó una obra teatral en el Teatro El Galpón, con la actriz uruguaya Cristina Morán, ícono de nuestra cultura y símbolo de una mujer que ha luchado incansablemente por los derechos de las mujeres. En el Departamento de Paysandú, el Grupo de Teatro de ANCAP, presentó una muestra en la Casa de la Cultura.

CHARLAS SOBRE EXPLORACIÓN Y PETRÓLEO EN ESCUELAS

En el marco del relacionamiento con la comunidad y los grupos de interés especialmente ubicados en las zonas de influencia directa de ANCAP, teniendo en cuenta a los actores locales y sus planes de desarrollo, se realizaron charlas a diferentes escuelas.

El día 18 de setiembre de 2015, en el 9° piso de Oficinas Centrales, se realizó el primer taller, de una hora y media de duración, con la Escuela N° 2 de Minas, departamento de Lavalleja. Participaron de la actividad 43 alumnos y alumnas y tres maestras.

El 2 de octubre, se realizó un taller en la Escuela N° 59 de la localidad de Pepe Núñez del que participaron los alumnos y vecinos.

El día 20 de octubre de 2015, se realizaron dos talleres de una hora y media de duración cada uno, en la Escuela N° 170 de la Teja. Uno en el turno matutino, con la participación de 60 alumnos, alumnas y dos maestras y otro en el vespertino con la participación de 30 alumnos, alumnas y una maestra.

El objetivo de estas charlas, es profundizar los conocimientos de los alumnos y alumnas sobre ANCAP, sus actividades y que conozcan en detalle los temas relacionados al petróleo y su origen, su exploración y producción en el Uruguay.

RECONOCIMIENTO DE MEJORES PRÁCTICAS DE RSE

Desde el año 2012, ANCAP ha participado y ha sido premiada en el Reconocimiento de las Mejores Prácticas de RSE, organizado por DERES. En el año 2015, presentamos el Curso de Introducción a la RSE en la Cadena de Valor en el marco del Programa Desarrollo de Proveedores, en el área Apoyo a la Comunidad, Cadena de Valor, junto a la Gerencia Abastecimiento. Esta práctica busca mejorar la gestión y las capacidades de nuestros Proveedores, a través de la incorporación de prácticas de RSE.

CAP 3 – RELACIONES LABORALES

Con respecto a los Principios 3, 4 y 5 del Pacto Global, ANCAP vela por el cumplimiento de las normas vigentes, en lo que respecta al personal.

PRINCIPIO 3. Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.

PRINCIPIO 4. Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

PRINCIPIO 5. Las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6. Las empresas deben sostener la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.

CONVENIO LABORAL

Desde el año 1993, ANCAP tiene un convenio colectivo con el organismo representativo de los trabajadores y trabajadoras: la Agrupación ANCAP, que regula las relaciones entre las partes y que fue reformulado en el año 2000.

PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL

Programa de Becas “Yo estudio y Trabajo”

En el año 2015, se llevó adelante la 4ª edición de dicho programa, con el ingreso de 40 becarias y becarios, cumpliendo tareas en distintas dependencias del país: La Teja, Manga, Minas, Oficinas Centrales, Paysandú y Treinta y Tres.

Convenio INAU-SIRPA (Instituto Nacional de Niños, Niñas, y Adolescentes del Uruguay- Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente)

Se lleva a cabo la 3ra. Edición de este convenio, con el ingreso de 7 jóvenes que desarrollan tareas en dependencias de Planta La Teja y en Oficinas Centrales. Dicho convenio otorgó plazas de aprendizaje laboral para los internos, con la intención de facilitar su reinserción social.

Procesos selectivos para el ingreso de personal afrodescendiente

En las bases del llamado se cumple con la Ley 19.122, que establece normas para promover y favorecer la participación de personas afrodescendientes en el ámbito educativo y laboral, a fin de eliminar las inequidades y desigualdades generadas por el racismo y la discriminación.

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

En el año 2015 se realizó una encuesta de clima laboral, donde se relevaron las percepciones sobre el trabajo, las relaciones laborales, el ambiente físico, las comunicaciones, las prácticas de recursos humanos y la actitud frente al cambio, entre otros factores pertinentes.

Las mismas buscaban: tener conocimiento sobre la cultura organizacional y el manejo de cambio, políticas y prácticas de recursos humanos, liderazgo, comunicación y programa calidad de vida. Se contrató una Consultoría, se seleccionó una muestra de 600 personas de manera aleatoria, en la que se tuvo en cuenta la representación de todas las Plantas. Se logró un alto porcentaje de participación, ya que el proceso garantizó la confidencialidad de las opiniones. Se proyectó la ejecución de este tipo de encuestas con una frecuencia de 2 o 3 años.

ACOSO LABORAL

En el año 2012, se convocó a un Equipo de Trabajo multidisciplinario, para la elaboración de un Protocolo sobre acoso laboral. En el año 2015 se retomó el tema y se está trabajando junto con la Federación ANCAP.

El Equipo de Trabajo, se contactó con diferentes Instituciones, especializadas en la temática y ya hay un Plan de acción de la empresa, para la realización de Talleres, con el fin de analizar el Protocolo y a su vez concientizar sobre el acoso laboral a todos los funcionarios y funcionarias.

Actualmente las denuncias que se presentan, se analizan y tramitan a través de las áreas de Recursos Humanos y de Salud Ocupacional en forma conjunta.

COMUNICACIÓN INTERNA

Desde el área Comunicaciones Internas, se realizó un taller con apoyo de una Consultora, para intercambiar herramientas y experiencias con el fin de optimizar el trabajo relacionado con esta área. La actividad se realizó bajo la modalidad de workshop, tomando como punto de partida tres bloques temáticos: comunicación interna, líderes y red de colaboradores. Se presentó la situación actual del área Comunicaciones Internas, conjuntamente con sus expectativas y pasos a transitar en el futuro para poder mejorar la gestión. Participaron funcionarios y funcionarias de distintas Plantas, incluyendo a las del interior del país.

NUEVO CENTRO DE CAPACITACIÓN

Se inauguró un nuevo Centro de Capacitación, frente a la Refinería de La Teja, que cuenta con 10 aulas completamente equipadas para el dictado de diferentes cursos. En el espacio exterior se desarrollan también prácticas de instrucción tales como formación en Manejo de Extintores.

CAP 4 – MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

PRINCIPIO 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Se trabajó con una Consultoría en Sistema de Administración de Riesgos de Procesos (SARP), habiéndose cumplido satisfactoriamente las etapas en las que se dividió al proyecto.

En la capacitación en aspectos de Seguridad de Procesos participaron 41 funcionarios de Refinación, Mantenimiento e Ingeniería, Seguridad Industrial y Abastecimiento. En total se dictaron 65 hs. de cursos.

PROYECTOS ESTRATÉGICOS

➤ **Certificación ISO 14001 Planta La Teja**

Durante 2016 se avanzó en las gestiones ante la Intendencia de Montevideo para la obtención de la autorización de Impacto Territorial. Se avanzó en la concreción de mejoras operativas en el manejo de efluentes líquidos industriales. Al haber quedado inconclusa la obra de la nueva Planta de tratamiento de efluentes, se ha postergado el inicio del proceso de certificación.

➤ **Mejora de la calidad de los efluentes líquidos industriales en Plantas de Negocios Energéticos**

En Planta La Teja se concretó la preadjudicación para la finalización de la obra para la construcción de la Planta de tratamiento.

Se avanzó en la definición de mejoras operativas y de infraestructura para las distintas Plantas de distribución.

Se brindó asesoramiento y apoyo operativo a Terminal del Este, para la operación de la Planta de tratamiento de efluentes.

Se realizó llamado a licitación para tratamiento adicional requerido para Planta Juan Lacaze.

➤ **Mantenimiento de la Acreditación del Laboratorio ANCAP de Medio Ambiente de acuerdo a la norma ISO 17025**

- **Mantenimiento de la certificación del Área de Medio Ambiente de acuerdo a la Norma UNIT-ISO 9001**

PROYECTOS DE MEJORA DE PLANTAS DE PORTLAND

- Se trabajó en conjunto con áreas de negocio, incorporando la componente ambiental en los proyectos y realizando la gestión de las autorizaciones ambientales correspondientes, y estudios técnicos asociados.
- Se adquirieron de estaciones de monitoreo de calidad de aire, a instalar en el entorno de Plantas de Portland Minas y Paysandú.
- Se realizó la gestión ambiental de proyectos de explotación de caliza, materia prima para la industria del Portland.

EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

Se colaboró en la gestión de autorizaciones ambientales y comunicaciones a DINAMA por los proyectos de exploración tanto on-shore como off shore. Se destaca alta dedicación al Proyecto de Perforación exploratoria en Área 14.

Se realizó llamado a licitación pública internacional para la realización de una campaña oceanográfica para generación de información de línea de base ambiental en la Zona Económica Exclusiva.

PROYECTO DE VALORIZACIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES

Se finalizó el Proyecto Ejecutivo para la Planta de Blending de residuos, comprendiendo Ingenierías conceptual, básica y de detalle. El proyecto comprende la planta de Blending de residuos con base de hidrocarburos, para obtención de un combustible alternativo para los hornos de Portland, así como las instalaciones necesarias en ambas plantas de producción de Portland (Minas y Paysandú), que permitan la inyección de dicho combustible.

CAP 5 – ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas; incluidas la extorsión y el soborno.

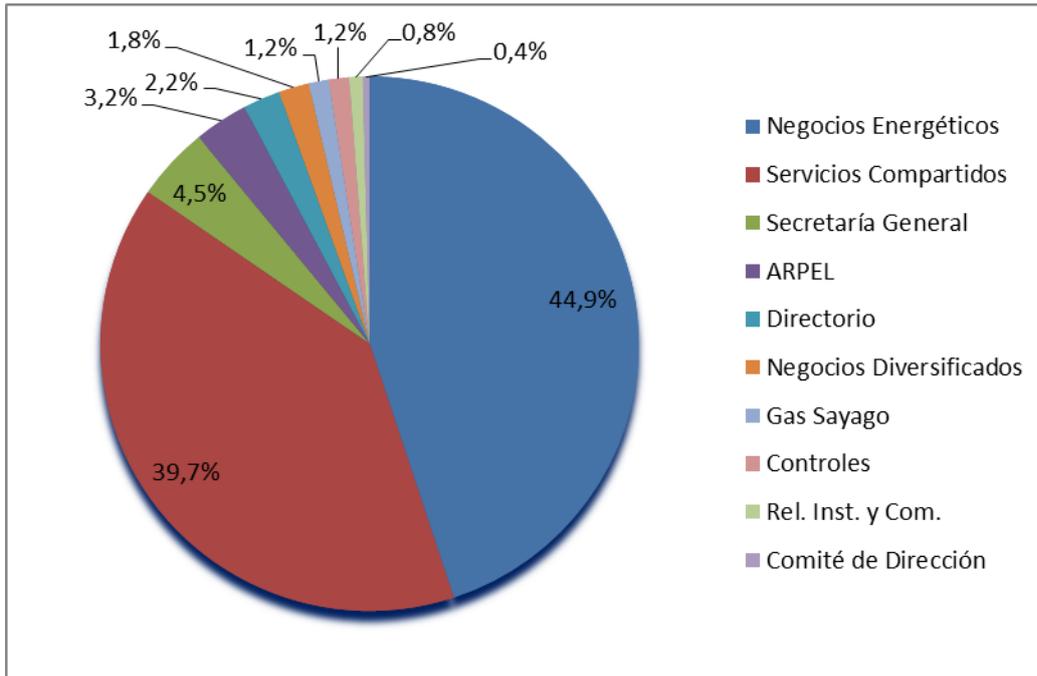
FACTURACIÓN ELECTRÓNICA

Desde el 10 de julio ANCAP incorporó las operaciones de exportación al régimen de Facturación Electrónica. Se trabaja con un Comprobante Fiscal Electrónico, que consiste en un documento electrónico con un formato establecido por la DGI, que tiene la misma validez legal que los comprobantes tradicionales en soporte papel. Así se abarca el 100% de la facturación de la empresa, alcanzando la totalidad de los objetivos planteados al inicio del proyecto, incorporando la facturación de exportación. Los negocios implicados en facturación de exportación son: pórtland, combustibles y lubricantes. La facturación de exportación no estaba incorporada dentro de nuestro sistema, lo que implicó un gran desarrollo tecnológico y humano. Desde el punto de vista contable y administrativo ocurrió algo similar, ya que lograr la automatización en esa área, implicó un gran avance en un porcentaje importante de las operaciones en ANCAP. Se logró la uniformización de los comprobantes, ya que no solo se atendió a aquellos vinculados a facturación electrónica, sino que se vieron otros que participan en el proceso.

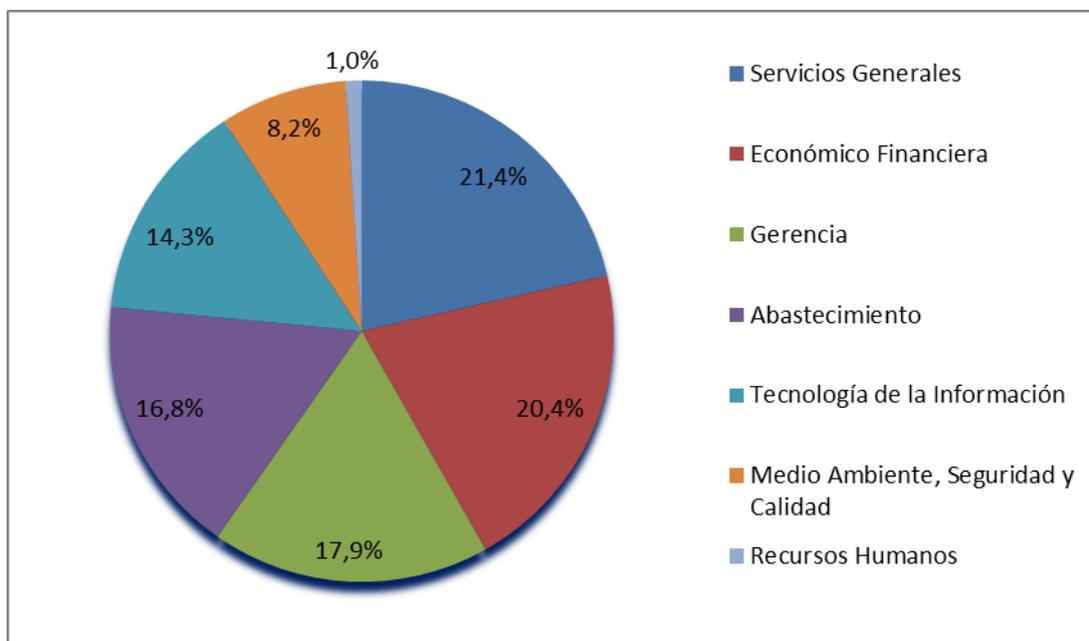
AUDITORÍA ANCAP

En el año 2015 se llevaron a cabo trabajos de auditoría de acuerdo con lo dispuesto en el Plan de Actividades de Auditoría aprobado para ese ejercicio. El mismo se elaboró a partir de un proceso que concluyó con la determinación de prioridades, haciendo que éste sea consistente con la estrategia, metas y planes de la organización y en concordancia con las capacidades y recursos con los cuales se dispone. También, como uno de los cometidos de la Gerencia de Auditoría, se continuó con el desarrollo y coordinación de actividades de sindicatura de empresas vinculadas y se prestó apoyo en materia de Auditoría Interna a los síndicos en los casos que se requirió, de acuerdo con la normativa vigente.

Los trabajos de Auditoría del año 2015 han generado un total de 247 recomendaciones, las cuales fueron destinadas de acuerdo con la siguiente distribución:



De las 111 propuestas realizadas a la Gerencia de Negocios Energéticos, en un alto porcentaje fueron para la Gerencia de Logística. El destino final de las 98 recomendaciones propuestas a la Gerencia de Servicios Compartidos, se distribuyó de la siguiente forma:



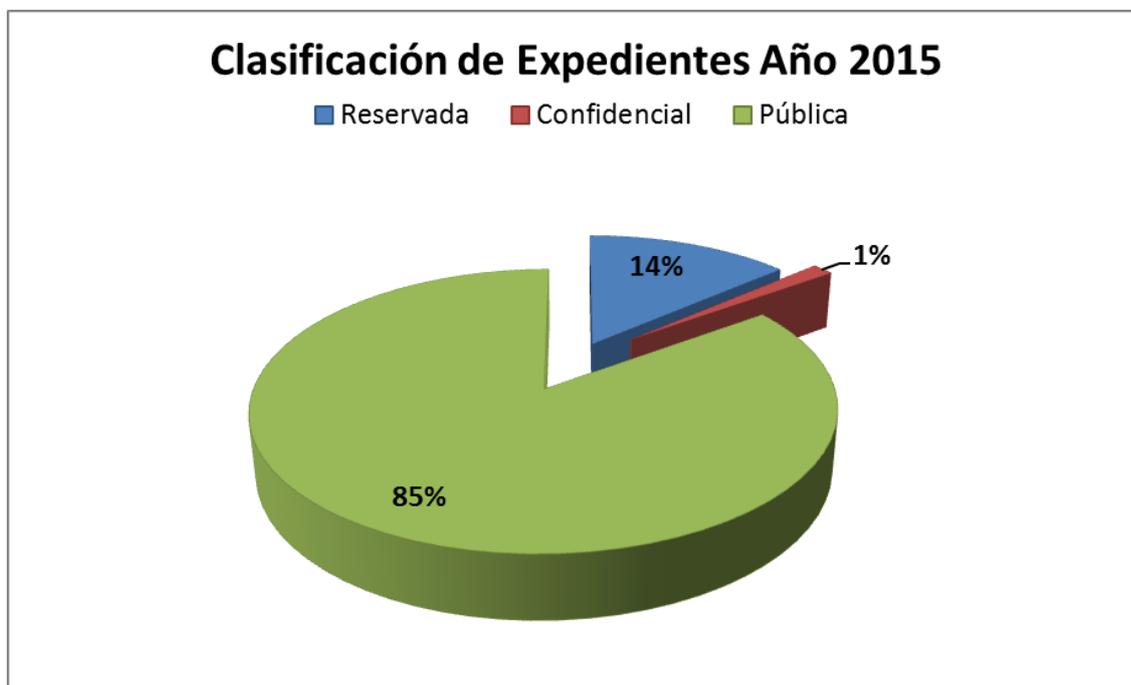
PEDIDOS DE INFORMES RECIBIDOS EN EL AÑO 2015 EN EL MARCO DE LA LEY 18.381

En el año 2015 se recibieron 14 Solicitudes de Acceso a la Información Pública, de las cuales se respondieron a 11 en su totalidad. En las restantes solicitudes, por tratarse de información que se encontraba catalogada como confidencial, se brindó respuesta parcial a 2 de ellas y en 1 caso la información fue denegada.

CLASIFICACIÓN DE EXPEDIENTES

De un total de 3.505 nuevos expedientes creados en ANCAP en el año 2015:

- se clasificaron 477 expedientes en carácter de reservados, de los cuales:
 - 442 expedientes, corresponden a clasificaciones automáticas (realizadas por el sistema Q-expeditivo, para los expedientes de Licitaciones Abreviadas, Licitaciones Públicas)
 - 35 expedientes, corresponden a clasificaciones reservadas, solicitadas por las áreas de Sumarios, Controles, Servicios Médicos, Asesoramiento, Servicios Jurídicos, Salud Ocupacional e Información General y Reproducción Documentaria.
- se clasificaron 50 expedientes en carácter de confidencial
- 2978 expedientes contienen información pública.



ABASTECIMIENTO

De la necesidad de obtener información de calidad sobre la actividad de la Gerencia, comparar datos y gestionar en pro de una mejor calidad del servicio, surgió la implementación del “Tablero de Control”, que fue elaborado por el área Gestión de Abastecimiento.

Esta área, releva mensualmente y calcula los acumulados anuales generando indicadores, algunos de los cuales son tomados como metas para el Salario de Remuneración Variable, además de ser presentado periódicamente a todos los integrantes de la Gerencia, a saber:

- Tiempos de relacionamiento.
- Cantidad de posiciones liberadas y su evolución para todos los grupos de compras.
- Cumplimiento de Compras Directas – *Indicador para SRV: Meta > = 62% - alcanzado 66,34%*.
- Cuello de botella Compras Directas.
- Backlog mensual de Compras Directas.
- Evolución presupuestal.
- Cantidad de ítems y Procedimientos por mes.
- Posiciones de Solicitudes de Pedidos sin tratar.
- Cumplimiento de Licitaciones.
- Horas efectivamente trabajadas en Procesamiento y Ejecución de Compras y en Relacionamiento con el Cliente.
- Evolución horas extras.
- Depósitos, Inventario y Logística - *Indicador para SRV: Meta > = 80% - acumulado 2015 91%*.
- Rotación de Inventario.
- Tiempos para retirar mercadería de ADUANA - *Indicador para SRV: Meta > = 60% - alcanzado 53%*.
- Rol cubierto – Año 2015: 85%

Otro de los principales objetivos de esta Gerencia, es mejorar el relacionamiento con los clientes internos. Para ello el área Relacionamiento con el Cliente, impulsó el acercamiento a los distintos negocios con el fin de poder entender mejor su realidad, sus necesidades y poder coordinar la prestación de un mejor servicio.

En cuanto a la gestión propiamente dicha, con el indicador “Tiempos de Relacionamiento” se contabilizan los días que una solicitud de pedido transcurre en Relacionamiento con el Cliente.

Tiempos de Relacionamiento año 2015:

EVOLUCIÓN GENERAL - Todos los grupos de compras												
	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Mediana (en días)	4	4	5	9	5	3	1	5	4	0	3	3
Promedio (en días)	8	8	9	3	10	8	5	10	7	5	9	7
Cantidad de posiciones	1562	1126	1304	902	1857	1313	1438	876	1337	1361	1596	1335
Análisis en cantidad de posiciones:												
	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
0 a 3 días	763	555	549	492	769	695	1032	398	539	1069	961	672
4 a 9 días	568	240	358	192	503	446	203	262	597	113	230	383
Más 10 días	231	331	397	218	585	172	200	216	201	179	405	280
	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
0 a 3 días	49%	49%	42%	55%	41%	53%	72%	45%	40%	79%	60%	50%
4 a 9 días	36%	21%	27%	21%	27%	34%	14%	30%	45%	8%	14%	29%
Más 10 días	15%	29%	30%	24%	32%	13%	14%	25%	15%	13%	25%	21%

PROCESAMIENTO Y EJECUCIÓN DE COMPRAS

En el año 2015 el total de compras en dólares según cada tipo de procedimiento fue:

PROCEDIMIENTOS	TOTAL DE PEDIDOS	TOTAL EN USD	PORCENTAJE
Compra Directa	4177	3.196.513,00	10%
Licitación sin Pliego	61	329.165,00	1%
Licitación con Pliego	183	5.667.894,00	18%
Licitación Pública	44	10.611.199,00	33%
Compra Directa por Excepción	495	12.479.969,00	39%
TOTALES	4960	32.284.740,00	

Entre los indicadores que miden esta área se destaca el de “Cumplimiento de Compras Directas en 30 días”, cuya evolución en el 2015 fue:

Acumulado*	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Cantidad de ítems	838	1767	2691	3460	4700	5618	6733	7421	8258	9244	10431	11226
ítems 30 días	535	1052	1590	2136	2948	3521	4225	4671	5274	5996	6920	7486
% Cumplimiento	63,84%	59,54%	59,09%	61,73%	62,72%	62,67%	62,75%	62,94%	63,87%	64,86%	66,34%	66,68%

GESTIÓN DE DEPÓSITOS, INVENTARIO Y LOGÍSTICA (GDIL)

Tiene como funciones asegurar la disponibilidad y resguardo de la integridad de los materiales que le dan en custodia las distintas áreas de la empresa, con alta relación calidad/costo; y la gestión de stock de todos los materiales requeridos por la empresa.

Cantidad de SKU e Inventarios

Depósito	Cantidad de Matriculas	Valor Inventario en Dolares
La Teja	37.234	USD 31.939.044
Oficinas Centrales	2.504	USD 89.204
Portland Manga	5.526	USD 707.224
Portland Minas	17.173	USD 8.488.460
Portland Paysandú	21.378	USD 8.259.486

Actualmente esta área se mide con varios indicadores, entre los que se destaca “Confiabilidad del Stock”, del cual mostramos evolución en el año 2015:

	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
%	88,98%	92,03%	91,01%	96,90%	93,51%	89,26%	91,22%	91,72%	95,69%	87,14%	90,16%	95,38%

GESTIÓN DE CONTRATOS

En 2015 se ejecutaron las siguientes acciones:

- Extracción de reporte en SAP de pedidos de compra pendientes de entrega.
- Confección de tabla dinámica para proceder al reclamo de dichos pedidos, previa consulta a los distintos almacenes y usuarios.
- Envío de cartas a los proveedores que no cumplen con la entrega.
- Realización de acciones correctivas a partir de incumplimientos observados.

También se realiza un Inventario de contratos vigentes que concierne en un relevamiento y análisis de las empresas que tercerizan personal para ANCAP; se ingresan datos al tablero de Control de Ejecución de Contratos (personal Tercerizado) y se aporta a la Gerencia Recursos Humanos la información necesaria para la entrega de canastas navideñas, de escolares y liceales. Se efectúa un “control piloto” de todos los contratos por servicios de vigilancia y limpieza, a los efectos de que el área usuaria (Gerencia Servicios Generales) cuente con información al día de sus contratos y que su gestión se cumpla en tiempo y forma.

El área se ha planteado como meta crear un inventario real y actualizado de todos los contratos vigentes en ANCAP, para así brindar información a Relacionamento con el Cliente y Procesamiento y Ejecución de Compras del estado de los mismos para reiniciar cuando corresponda el proceso de compras.

PUESTO DE ATENCIÓN RUPE

ANCAP fue nombrado como Puesto de atención RUPE (Registro Único de Proveedores del Estado) siendo esta área la que centraliza dicho Registro y se encarga de la verificación (control de documentación) y activación de los proveedores que deseen trabajar para el Estado.

RUPE es el sistema de información de proveedores utilizado por los organismos públicos, donde se encuentra toda la información actualizada de las personas jurídicas interesadas en contratar con el Estado.

CONTROLES

En relación a los controles en las estaciones de servicio de todos los sellos, el área de Controles inspeccionó el 82 % de los puestos de venta de todo el país, aplicándose sanciones en caso de desviaciones cuantitativas, cualitativas, de comercialización. También se realizaron controles a vehículos carreteros.

Se controló la calidad de los alcoholes y de las bebidas alcohólicas destiladas en fábricas, distribuidoras, mayoristas y comercios en diversas localidades del país. Se colaboró con la Dirección Nacional de Aduanas y el Ministerio del Interior en materia de bebidas alcohólicas, combustibles y garrafas de contrabando.

CAP. 6 – INDICADORES

LA 1

Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

CANTIDAD DE FUNCIONARIOS POR REGION Y POR SEXO				
Zona	Dep.	Planta	Mujeres	Hombres
Interior	Colonia	Juan Lacaze	7	16
Interior	Durazno	Durazno	6	14
Interior	Lavalleja	Minas	21	131
Interior	Maldonado	Terminal del Este	5	61
Interior	Paysandú	Combustibles	11	49
Interior	Paysandú	Portland	40	153
Interior	Salto	El Espinillar	1	7
Interior	Treinta y Tres	Treinta y Tres	3	20
Montevideo	Montevideo	Capurro	3	6
Montevideo	Montevideo	La Tablada	7	34
Montevideo	Montevideo	La Teja	277	1120
Montevideo	Montevideo	Manga	13	35
Montevideo	Montevideo	Oficinas Centrales	381	367
Totales por género			775	2013
Total General			2788	

CANTIDAD DE FUNCIONARIOS POR CLASE DE CARGO Y SEXO		
Clase de cargo	Mujeres	Hombres
Dirección Nivel Superior	7	28
Dirección Nivel Medio	49	69
Supervisión	51	212
Asesores y Adscriptos	3	8
Profesionales	120	141
Ayudantes de Profesional	81	48
Paratécnicos	78	50
Administrativos con Base Técnica	119	196
Administrativos sin Base Técnica	174	153
Obreros de Producción	47	380
Obreros con oficio	17	481
Obreros sin oficio	6	108
Personal de Servicio y Vigilancia	23	139
Totales por género	775	2013
Total General	2788	

ANTIGÜEDAD Y EDAD	Mujeres	Hombres
Promedio años de antigüedad	15	17
Promedio edad	42	44

LA 10 - Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.

Cantidad de funcionarios capacitados discriminados por tema y sexo

CANTIDAD DE FUNCIONARIOS CAPACITADOS POR TEMA Y SEXO		
Tema	Mujeres	Hombres
ASUNTOS LEGALES Y NORMATIVOS	3	7
AUDITORIA, INSPECCION Y CONTROL	27	30
CALIDAD	110	122
COMBUSTIBLES	15	25
COMERCIALIZACION	2	5
COMUNICACIONES		2
CONDUCCION	1	49
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	226	197
ECONOMIA Y FINANZAS	6	1
GAS	22	39
HERRAMIENTAS Y TECNICAS DE GESTION	1059	1213
INFORMATICA	233	377
INVESTIGACION Y DESARROLLO	26	23
LOGISTICA	6	63
LUBRICANTES	13	26
MANTENIMIENTO	28	485
MANTENIMIENTO GENERAL		1
NORMATIVA Y JURIDICA	59	79
PORTLAND		1
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA	1	
SALUD Y ALIMENTACION	26	128
SEGURIDAD	259	1433
SEGURIDAD INDUSTRIAL/MEDIO AMBIENTE	43	102

**LA 11 – Programas de gestión de habilidades y de formación continua.
Programa de Capacitación Continua**

PROGRAMA DE CAPACITACION CONTINUA			
Planta	Curso	Mujeres	Hombres
COMBUSTIBLES			4
PAYSANDU	QEXPEDITIVE E-LEARNING		3
	WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING		1
DURAZNO		2	2
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING	1	
	QEXPEDITIVE E-LEARNING	1	1
	WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING		1
JUAN LACAZE		2	2
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING	1	
	QEXPEDITIVE E-LEARNING	1	2
LA TABLADA		6	9
	EXCEL 2010 AVANZADO E-LEARNING		1
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 1 - E-LEARNING		2
	INGLÉS INTERMEDIATE		1
	INGLÉS PRE-INTERMEDIATE	2	1
	LIDERAZGO - ASPECTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO	1	
	LIDERAZGO - ASPECTOS FUNCIONALES DE LA CONDUCCIÓN	1	
	LIDERAZGO - CÓMO OBTENER APOYO DE OTROS	1	
	MS PROJECT 2010 E-LEARNING	1	2
	PRESENTACIONES ORALES		1
	QEXPEDITIVE E-LEARNING		1
LA TEJA		250	586
	EXCEL 2010 AVANZADO E-LEARNING	8	1
	EXCEL 2010 BASICO E-LEARNING	1	35
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 1 - E-LEARNING	10	19
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING	4	18
	INGLÉS INTERMEDIATE	14	19
	INGLÉS PRE-INTERMEDIATE	9	4
	LIDERAZGO - ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	11	28
	LIDERAZGO - ASPECTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO	15	27
	LIDERAZGO - ASPECTOS FUNCIONALES DE LA CONDUCCIÓN	14	27
	LIDERAZGO - COACHING COMO HERRAMIENTA PARA LIDERAR	15	33

	LIDERAZGO - COMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS	6	16
	LIDERAZGO - CÓMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS	4	12
	LIDERAZGO - COMO CONSTRUIR EL LIDERAZGO	12	28
	LIDERAZGO - CÓMO CREAR RELACIONES DE COLABORACIÓN CON SUS PA	12	25
	LIDERAZGO - COMO ESTABLECER EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO	15	33
	LIDERAZGO - CÓMO MANEJAR EL COMPORTAMIENTO EMOCIONAL	10	28
	LIDERAZGO - CÓMO OBTENER APOYO DE OTROS	8	26
	LIDERAZGO - CÓMO PROPORCIONAR RECONOCIMIENTO	10	28
	LIDERAZGO - CÓMO TOMAR ACCIONES CORRECTIVAS	10	26
	LIDERAZGO - CÓMO TRANSMITIR LAS IDEAS PROPIAS A LOS DEMÁS	11	26
	LIDERAZGO - COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	12	27
	LIDERAZGO - ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO	6	17
	LIDERAZGO - LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	10	29
	MS PROJECT 2010 E-LEARNING	6	5
	PRESENTACIONES ORALES	4	
	QEXPEDITIVE E-LEARNING	7	3
	REDACCION ADMINISTRATIVA E-LEARNING	2	2
	TALLER FORMACION DE COACHES DE INNOVACION	1	1
	WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING	3	43
	MANGA	8	45
	EXCEL 2010 BASICO E-LEARNING		2
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 1 - E-LEARNING		1
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING		1
	INGLÉS INTERMEDIATE		1
	LIDERAZGO - ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO		1
	LIDERAZGO - ASPECTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO		3
	LIDERAZGO - ASPECTOS FUNCIONALES DE LA CONDUCCIÓN		3
	LIDERAZGO - COACHING COMO HERRAMIENTA PARA LIDERAR		3
	LIDERAZGO - COMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS		1
	LIDERAZGO - CÓMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS		1
	LIDERAZGO - COMO CONSTRUIR EL LIDERAZGO		3
	LIDERAZGO - CÓMO CREAR RELACIONES DE		1

	COLABORACIÓN CON SUS PA		
	LIDERAZGO - COMO ESTABLECER EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO	1	3
	LIDERAZGO - CÓMO MANEJAR EL COMPORTAMIENTO EMOCIONAL	1	1
	LIDERAZGO - CÓMO OBTENER APOYO DE OTROS	1	3
	LIDERAZGO - CÓMO PROPORCIONAR RECONOCIMIENTO	1	3
	LIDERAZGO - CÓMO TOMAR ACCIONES CORRECTIVAS	1	3
	LIDERAZGO - CÓMO TRANSMITIR LAS IDEAS PROPIAS A LOS DEMÁS		1
	LIDERAZGO - COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES		3
	LIDERAZGO - ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO	1	1
	LIDERAZGO - LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO		1
	QEXPEDITIVE E-LEARNING		3
	REDACCION ADMINISTRATIVA E-LEARNING	1	
	WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING	1	2
MINAS		23	23
	EXCEL 2010 AVANZADO E-LEARNING	3	2
	EXCEL 2010 BASICO E-LEARNING	1	8
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING	2	1
	LIDERAZGO - ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	1	
	LIDERAZGO - ASPECTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO	1	3
	LIDERAZGO - ASPECTOS FUNCIONALES DE LA CONDUCCIÓN	1	3
	LIDERAZGO - COACHING COMO HERRAMIENTA PARA LIDERAR	1	1
	LIDERAZGO - COMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS	1	
	LIDERAZGO - COMO CONSTRUIR EL LIDERAZGO	1	
	LIDERAZGO - CÓMO CREAR RELACIONES DE COLABORACIÓN CON SUS PA	1	
	LIDERAZGO - COMO ESTABLECER EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO	1	
	LIDERAZGO - CÓMO MANEJAR EL COMPORTAMIENTO EMOCIONAL	1	
	LIDERAZGO - CÓMO OBTENER APOYO DE OTROS	1	
	LIDERAZGO - CÓMO PROPORCIONAR RECONOCIMIENTO	1	
	LIDERAZGO - CÓMO TOMAR ACCIONES CORRECTIVAS	1	
	LIDERAZGO - CÓMO TRANSMITIR LAS IDEAS PROPIAS A LOS DEMÁS	1	
	LIDERAZGO - COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	1	

	LIDERAZGO - ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO	1	
	LIDERAZGO - LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	1	
	MS PROJECT 2010 E-LEARNING		2
	QEXPEDITIVE E-LEARNING	1	2
	WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING		1
OFICINAS CENTRALES		501	350
	EXCEL 2010 AVANZADO E-LEARNING	9	4
	EXCEL 2010 BASICO E-LEARNING	6	4
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 1 - E-LEARNING	5	7
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING	3	2
	INGLÉS INTERMEDIATE	7	9
	INGLÉS PRE-INTERMEDIATE	14	7
	LIDERAZGO - ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	31	18
	LIDERAZGO - ASPECTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO	22	14
	LIDERAZGO - ASPECTOS FUNCIONALES DE LA CONDUCCIÓN	25	12
	LIDERAZGO - COACHING COMO HERRAMIENTA PARA LIDERAR	26	17
	LIDERAZGO - COMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS	13	14
	LIDERAZGO - CÓMO CONDUCIR REUNIONES EFECTIVAS	14	8
	LIDERAZGO - COMO CONSTRUIR EL LIDERAZGO	28	16
	LIDERAZGO - CÓMO CREAR RELACIONES DE COLABORACIÓN CON SUS PA	31	20
	LIDERAZGO - COMO ESTABLECER EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO	26	18
	LIDERAZGO - CÓMO MANEJAR EL COMPORTAMIENTO EMOCIONAL	26	19
	LIDERAZGO - CÓMO OBTENER APOYO DE OTROS	26	20
	LIDERAZGO - CÓMO PROPORCIONAR RECONOCIMIENTO	26	20
	LIDERAZGO - CÓMO TOMAR ACCIONES CORRECTIVAS	25	18
	LIDERAZGO - CÓMO TRANSMITIR LAS IDEAS PROPIAS A LOS DEMÁS	26	22
	LIDERAZGO - COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	27	20
	LIDERAZGO - ENTRENAMIENTO EN EL TRABAJO	1	6
	LIDERAZGO - LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	32	20
	MS PROJECT 2010 E-LEARNING	17	16
	PRESENTACIONES ORALES	14	7
	QEXPEDITIVE E-LEARNING	1	
	REDACCION ADMINISTRATIVA E-LEARNING	11	5

	TALLER FORMACION DE COACHES DE INNOVACION WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING	6 3	5 2
PORTLAND PAYSANDU		1	8
	INGLÉS BÁSICO MÓDULO 1 - E-LEARNING INGLÉS BÁSICO MÓDULO 2 - E-LEARNING QEXPEDITIVE E-LEARNING	1	6 1 1
TREINTA Y TRES		2	5
	EXCEL 2010 BASICO E-LEARNING QEXPEDITIVE E-LEARNING WORD 2010 BÁSICO - E-LEARNING	1 1	 1 4
Total general		795	1034

HORAS DE CAPACITACIÓN POR TEMA	
Tema	Horas
ASUNTOS LEGALES Y NORMATIVOS	42
AUDITORIA, INSPECCION Y CONTROL	526
CALIDAD	4373
COMBUSTIBLES	5837
COMERCIALIZACION	188
COMUNICACIONES	48
CONDUCCION	481
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	5628
ECONOMIA Y FINANZAS	104
GAS	1894
HERRAMIENTAS Y TECNICAS DE GESTION	34555
INFORMATICA	13079
INVESTIGACION Y DESARROLLO	2256
LOGISTICA	1097
LUBRICANTES	474
MANTENIMIENTO	14149
MANTENIMIENTO GENERAL	40
NORMATIVA Y JURIDICA	2205
PORTLAND	21
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA	4
SALUD Y ALIMENTACION	462
SEGURIDAD	6516
SEGURIDAD INDUSTRIAL/MEDIO AMBIENTE	315

LA 14 - Relación entre salario base de hombres con respecto al de las mujeres.

La escala salarial es independiente de la persona que ocupa el puesto, por lo tanto, no hay segregación de género.

ÍNDICES ESTADÍSTICOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En 2015 se registraron 69 accidentes con lesiones de personal propio en las distintas instalaciones de ANCAP, y se perdieron 3.173 días, sobre un total de 5.442.610 horas trabajadas.

Los mismos se distribuyeron de la siguiente forma:

	Horas trabajadas	Accidentes	Días perdidos
NEGOCIOS ENERGÉTICOS	3.166.825	35	1.432
NEGOCIOS DIVERSIFICADOS	738.886	32	1.621
SERVICIOS COMPARTIDOS	1.536.899	2	120
TOTAL ANCAP	5.442.610	69	3.173

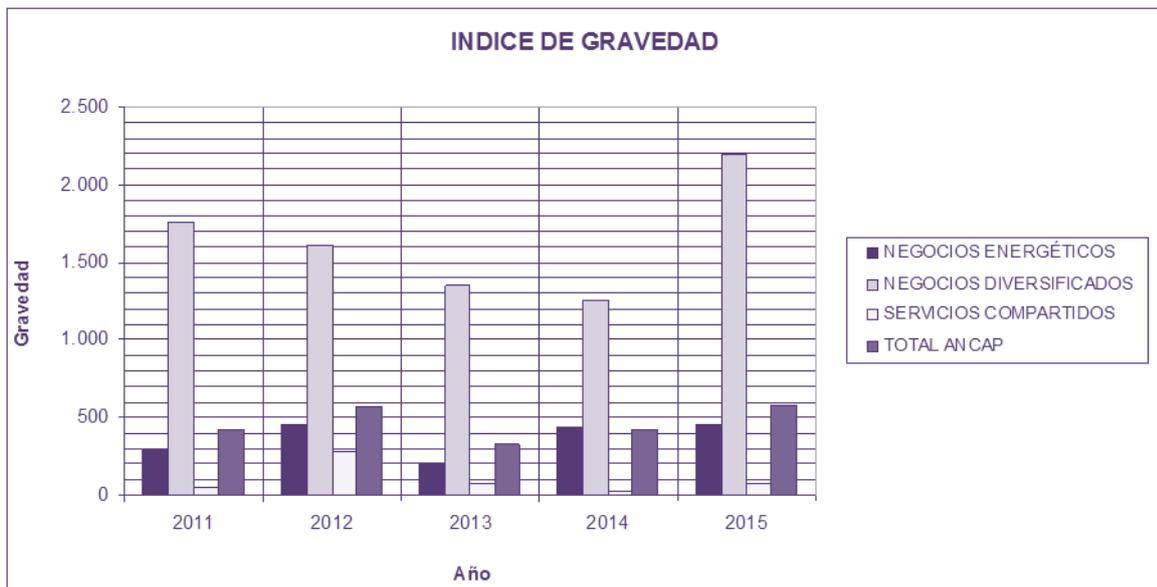
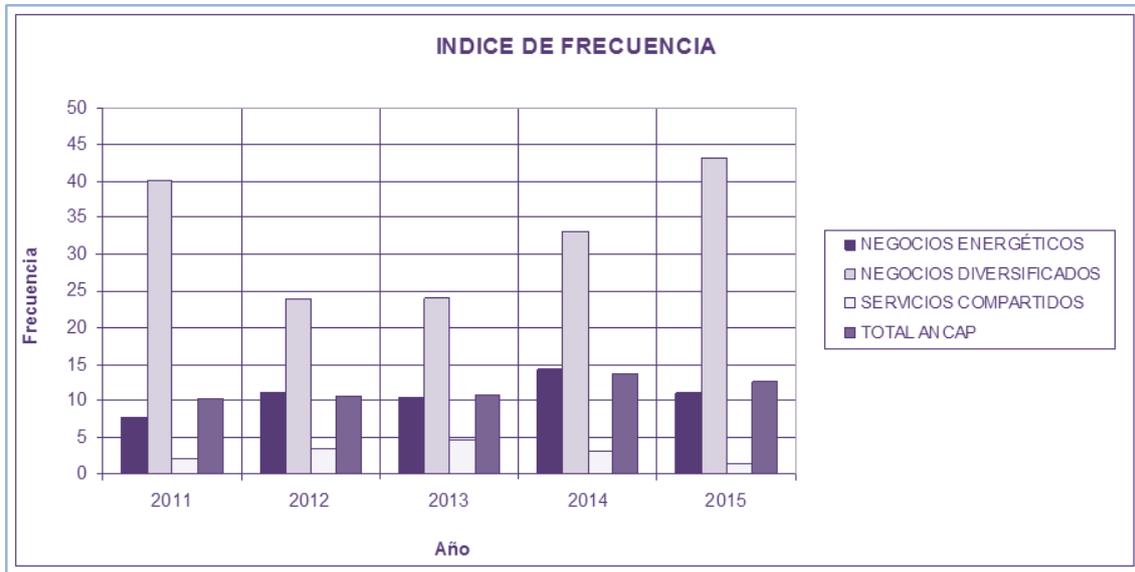
A partir de estos datos, los índices estadísticos del año 2015 fueron:

	Frecuencia	Gravedad
NEGOCIOS ENERGÉTICOS	11,1	452
NEGOCIOS DIVERSIFICADOS	43,3	2.194
SERVICIOS COMPARTIDOS	1,3	78
TOTAL ANCAP	12,7	583

Dónde:

- Frecuencia: Accidentes con días perdidos por millón de horas trabajadas en el año.
- Gravedad: Días perdidos por accidente por millón de horas trabajadas en el año.

Los índices de los últimos cinco años móviles están representados en los siguientes gráficos:



EC 1 - ESTADO DE DEMOSTRACION DEL VALOR AGREGADO

I. ESTADO DE DEMOSTRACION DEL VALOR AGREGADO					
			Año 2015 (en \$)	Variación año anterior	Año 2014 (en \$)
Ventas			65.822.994.501	-5%	69.644.581.221
Costos Directos					
	Nacionales		15.062.090.192	68%	8.976.378.169
	Regionales (MERCOSUR)		9.664.732.392	-28%	13.367.379.397
	Extranjeros		22.138.397.772	-25%	29.656.549.032
Valor Agregado Generado			18.957.774.146	7%	17.644.274.623
Distribución por Grupos de Interés					
	Estado		13.248.686.584	-19%	16.347.407.274
	Funcionarios		3.510.024.149	20%	2.923.256.473
	Comunidad		16.573.179	-56%	37.668.707
	Reinversión en la empresa		-4.352.798.861	-34%	-6.591.415.936
	Financistas		6.535.289.095	33%	4.927.358.105
Valor Agregado Distribuido			18.957.774.146		17.644.274.623